10. Рішення Конституційного Суду України від 11 жовтня 2005 р. № 8-рп/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-05#Text>.

11. Рішення Конституційного Суду України від 17 березня 2005 р. № 1-рп/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-05#Text>.

12. Рішення Конституційного Суду України від 25 січня 2012 р. № 3-рп/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-12#Text>.

13. Рішення Конституційного Суду України від 1 червня 2016 р. № 2-рп/2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-16#Text>.

14. Новіков Д.О. *Pluralitas non est ponenda sine necessitate*, або місце теорій прекаріату в науці трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2015. Вип. 34. Т. 2. С. 22–26.

УДК 349.2:331

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.6-2.13>

САХАРУК І.С.

ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ¹

PROSPECTS FOR LEGAL REGULATION OF WORK AT THE DIGITAL LABOUR PLATFORMS

Стаття присвячена дослідженню особливостей зайнятості на цифрових платформах у сучасних умовах. Наголошено, що в Україні натеper застосування відповідної діяльності цифрових працівників перебуває поза межами належного правового регулювання. Визначено основні типи цифрових платформ, які передбачають використання праці: вебплатформи та платформи на основі місцезнаходження. Встановлено переваги та недоліки роботи на цифрових платформах для працівників, а також основні причини їхньої популярності в умовах цифровізації. Проаналізовано особливості локального регулювання умов співпраці цифрових платформ із працівниками (виконавцями) в Україні. Наголошено на негативних аспектах тінізації цифрової зайнятості й основних порушеннях щодо працівників платформ (понаднормова робота, відсутність соціальних гарантій та гарантій щодо оплати праці, надмірний контроль за процесом праці тощо). Акцентовано увагу на розмежуванні понять «працівник», «фрілансер», «самозайнята особа».

Доведено необхідність правового регулювання роботи на цифрових платформах за допомогою трудового законодавства за наявності відповідних ознак трудових відносин. Зокрема встановлено, що для відносин виконавців робіт із замовниками та платформами часто характерні такі особливості, як особисте виконання роботи за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи; регулювання процесу праці; систематична виплата винагороди у грошовій або натуральній формі; а в окремих випадках також встановлення тривалості робочого часу та надання засобів праці.

Внесено пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства стосовно зайнятості на цифрових платформах, зокрема, упровадження електронного кадрового документообігу, електронних трудових договорів та електронних книжок.

¹ Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми № 0119U100306 «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України».

У контексті принципу єдності та диференціації правового регулювання праці встановлено важливість спеціального нормативного забезпечення трудової діяльності цифрових працівників. Наголошено на актуальності розгляду роботи за допомогою цифрових платформ як різновиду позикової праці.

Ключові слова: цифрові платформи, фріланс, тіньова зайнятість, цифрова зайнятість, запозичена праця, соціальні гарантії, електронний трудовий договір, міжнародне регулювання праці.

The article is devoted to the research of the features of the employment at the digital labour platforms in modern circumstances. It has been emphasized that the application of the work of digital workers doesn't have an appropriate legal regulation in Ukraine today. It was identified the main types of the digital platforms, that involve the using of labour activities. Such types of platforms are the web-platforms and the location-based platforms. Has been founded the advantages and disadvantages of working on digital platforms for employees, as well as the main reasons for their popularity in the context of digitalization. It was analyses the peculiarities of local regulation for conditions of cooperation digital platforms with employees (performers) in Ukraine. It was emphasis to the negative aspects of the shadowing of digital employment and the main violations against platform workers (overtime work, lack of social and wage guarantees, excessive control over the labour process etc.). The author has defined on distinguishing between the terms "employee", "freelancer", "self-employed".

It was also proved the necessity for legal regulation of work at the digital platforms by the labour legislation if there are presences of the corresponding signs of labour relations. In particular, it is established that the relations of contractors with customers and platforms are often characterized by such features as personal performance of work on behalf of and under the control of the person, in whose interests the work is performed; regulation of the labour process; systematic payment of remuneration in cash or in kind. In some cases also it is establishing of working hours and the provision of labour means.

It has been made the proposals for improving the labour legislation regarding employment at the digital platforms, in particular, the introduction of electronic personnel records, electronic employment contracts and electronic working books. In the context of the principle of unity and differentiation of legal regulation of labour, it has been established the importance of special regulatory support for the employment of digital workers. Furthermore, it was proved on the relevance of considering work using digital platforms as a type of loan work.

Key words: digital platforms, freelance, shadow employment, digital employment, loan work, social guarantees, electronic employment contract, international labour regulation.

Вступ. Науково-технічний прогрес створив передумови для розширення сфери застосування праці, зокрема в межах цифрової економіки. Останню розглядають як економіку, засновану на використанні цифрових технологій; здебільшого це виробництво і продаж товарів та послуг із використанням інформаційно-комунікаційних технологій та мережових систем [1, с. 12].

Відповідно до Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 рр., цифровізація є визнаним механізмом економічного зростання завдяки здатності технологій позитивно впливати на ефективність, результативність, вартість та якість економічної, громадської й особистої діяльності [2]. Наприклад, на рівні Європейського Союзу (далі – ЄС) передбачається, що успішне впровадження Єдиного цифрового ринку Співтовариства може принести 415 мільярдів євро на рік для економічного зростання, інвестицій та збільшення кількості робочих місць [3]. Водночас одним із ключових пріоритетів Європейської комісії на 2019–2024 рр., спрямованих на розширення можливостей людей, є концепція «Європа, підготовлена до цифрової ери» [4].

Підтримуємо загалом позицію С.В. Коляденко, що процес цифровізації є позитивним і надзвичайно важливим, що забезпечує, серед іншого, створення нових робочих місць, появу нового високотехнологічного виробництва [5, с. 108]. Однак позитивний ефект для працівників від цифрової економіки може бути лише за умов належної правової регламентації трудової діяльно-

сті на цифрових робочих місцях. Такий висновок підтверджується положеннями Декларації століття Міжнародної організації праці (далі – МОП) щодо майбутнього сфери праці 2019 р. [6], яка: а) визначає необхідність просування переходу від неформальної до формальної економіки; б) наголошує на необхідності регламентації політики та заходів для реагування на виклики та можливості світу праці, пов'язані із цифровою трансформацією, включаючи роботу на платформах.

В Україні натеper застосування праці в умовах цифровізації, зокрема й на цифрових платформах, перебуває поза межами належного правового регулювання, що зумовлює актуальність обраної теми. Водночас, як слушно зауважує О.О. Хандій, кожен із напрямів розвитку цифрової економіки в Україні потребує фінансової підтримки, нормативного, організаційного та методичного забезпечення [7, с. 130].

Особливості трудової діяльності в умовах цифровізації протягом останніх років є предметом досліджень як правників, так і економістів. Зокрема, правовим аспектам зайнятості в умовах цифрових трансформацій присвячено наукові праці М. Алексинської, О.М. Лук'янчикова, Г.В. Назарової, О.С. Погорелової, Д.О. Новікова. Вплив цифрової економіки на ринок праці досліджували Н.А. Азьмук, С.В. Коляденко, А.М. Магомедова, О.О. Хандій, Л.П. Червінська й інші.

Постановка завдання. Метою осліdження є аналіз особливостей зайнятості на цифрових платформах в Україні в сучасний період, визначення пріоритетних напрямів трудовправового регулювання в цій сфері з метою соціального захисту працівників та просування переходу від неформальної до формальної економіки.

Результати дослідження. Цифрові трудові платформи стали повноцінними елементами інфраструктури сучасних національних та глобальних ринків праці [8, с. 67]. Робота за допомогою таких платформ може здійснюватися безпосередньо в мережі Інтернет, за допомогою вебсайтів (наприклад, в Україні це Upwork.com, Freelancehunt.com, Freelance.ua тощо), за допомогою відповідних додатків (apps) (зокрема, Uber, Uklon, Glovo тощо). Міжнародна організація праці класифікує платформи цифрової праці на інтернет-платформи (Web-based) та платформи на основі місцезнаходження (Location-based). Удосконалення правового регулювання роботи на платформах потребує єдиного підходу щодо визначення правової природи відносин, які виникають, та правового статусу відповідних сторін (цифрові платформи, працівники (виконавці) та роботодавці (замовники)). Водночас потребує додаткової регламентації робота працівників інтернет-платформ, яка є дистанційною.

В умовах цифровізації суспільства поступово формується цифровий сегмент ринку праці, з огляду на що в науковій літературі все частіше наголошується на формуванні нового різновиду зайнятості – цифрової [1, с. 13]. У доповіді МОП «Зайнятість через цифрові платформи в Україні» 2018 р. (підготовлена на основі кількісного та якісного дослідження працівників цифрових платформ) наголошено, що «основна причина, через яку люди працюють на платформах, – це бажання отримати додатковий заробіток. Інші причини включають у себе бажання працювати з дому, більший заробіток порівняно з офлайнм та проблеми з пошуком роботи в інших сферах» [9, с. 4]. Серед інших причин популярності роботи на цифрових платформах виділяють збільшення можливостей для талантів щодо отримання кращих умов праці (кращі замовлення), дієві соціальні цифрові ліфти [8, с. 68], можливість співпрацювати із широким колом світових клієнтів та шукати роботу і завдання відповідно до своїх запитів і кваліфікації [10, с. 114]. Також, як слушно зауважує М. Алексинська, експерт МОП, Україна має проблеми з неформальною зайнятістю та дотриманням законів, що не тільки погіршує якість існуючих робочих місць, а й руйнує довіру до функціонування систем соціального захисту й інших державних служб [11, с. 49], що також сприяє поширеності роботи на цифрових платформах упереч усім недолікам та відсутності належного правового регулювання.

У свою чергу, роботодавці використовують «працівників» цифрових платформ для уникнення додаткових витрат на оподаткування, мінімізації процедур, пов'язаних з оформленням працівників, забезпечення належних та безпечних умов праці. Крім того, серед причин використання цифрових платформ роботодавцями називають можливість використовувати тих працівників, яких не вигідно постійно утримувати [10, с. 114; 8, с. 71], а також користуватися послугами глобальної робочої сили, оскільки в інтернеті немає кордонів [11, с. 49].

Ключовим ризиком для осіб, що здійснюють трудову діяльність через цифрові платформи, є відсутність правового регулювання в цій сфері. Це зумовлює тінізацію відповідної зайнятості та відсутність будь-яких юридичних та соціальних гарантій для її учасників. На практиці в Україні цифрові платформи здебільшого прямо позиціонують себе як посередники між попитом і пропозицією праці. Наприклад, відповідно до Угоди користувача платформи Freelance.ua, «сер-

віс призначений для надання користувачам мережі Інтернет зручного інтерфейсу, що дозволяє встановлювати контакти між роботодавцями і виконавцями (далі замовниками і фрілансерами) для виконання разових проєктів або постійної віддаленої роботи» [12]. Відповідно до публічної оферти платформи Kabanchik.ua, компанія надає доступ за допомогою мережі Інтернет до програмної продукції у вигляді онлайн-сервісу, забезпечує створення і розміщення публічного профілю виконавця, а також створення і розміщення пропозиції і додаткових послуг [13].

Водночас часто цифрові платформи використовують термінологію трудового законодавства в контексті пропозицій роботи. Наприклад, на платформі Upwork.com [14] є розділи «Як найняти на Upwork?» та «Як бути найнятим на Upwork?», а для осіб, які виконують роботу, зазначено «побудову кар'єри» (хоча на платформі йдеться про фрілансерів як виконавців робіт). Платформа Freelancehunt.com [15] пропонує замовникам послуг дві опції: знайти фрілансера або співробітника, тобто водночас її можна вважати і цифровою платформою, і посередником у працевлаштуванні. Офіційний сайт Glovo в Україні [16] пропонує «досвід роботи в компанії, яку знає весь світ», для роботи кур'єрам видає фірмову сумку Glovo, у разі необхідності – скутер (засоби праці – І. С.), шолом і захисний комбінезон (засоби індивідуального захисту – І. С.). Водночас, відповідно до Загальних умов користування та співпраці компанії Glovoapp23, S. L., кур'єр – зареєстрована в мобільному додатку самозайнята фізична особа або фізична особа-підприємець, яка самостійно, власними силами та на власний ризик займається виконанням доручень користувачів щодо доставки замовлень [17].

Платформа Freelance.ua позиціонує себе як «українська біржа дистанційної роботи» [12]. Хоча, відповідно до ст. 60 Кодексу законів про працю України, дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, зокрема й за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [18]. Водночас на аналізованій платформі регулюється питання виконання роботи фрілансерами, а не працівниками, тому застосована термінологія також не відповідає сутності роботи, яка пропонується.

У науковій економічній літературі трапляється ототожнення фрілансерів із працівниками. Наприклад, О.О. Хандій уживає як синоніми поняття «надомники», «фрілансери», «виконавці дистанційної роботи» [7, с. 132]. Такий підхід не відповідає доктрині трудового права, що пов'язує виникнення трудових правовідносин з укладенням трудового договору, а також законодавству, що визначає працівника як фізичну особу, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі й організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю (наприклад Закон України «Про професійний розвиток працівників» [19]). Поняття «фріланс» не вживається в національному законодавстві, відповідно до Кембриджського словника, фрілансер (перекл. – «позаштатний спеціаліст») – хтось, хто не працює в жодній організації, але виконує певні роботи для різних організацій [20]. Отже, фрілансер – це особа, яка забезпечує себе роботою самостійно або працює на інших умовах, передбачених законодавством (наприклад, за цивільно-правовим договором), у розумінні Закону України «Про зайнятість населення» (ст. 4) [21].

Отже, трудова діяльність на цифрових платформах натеper регулюється фактично лише умовами самих платформ, які довільно застосовують юридичну термінологію, проте по факту не вступають у будь-які правовідносини з користувачами власних послуг (ні у трудові, ні, за окремими винятками, у цивільно-правові). Співпрацю з користувачами послуг платформи маскують під надання доступу до інформації або інформаційні послуги. Отже, цифровізація трудових відносин супроводжується збільшенням масштабів тінізації на ринку праці, зниженням рівня соціального захисту зайнятого населення. Також, як зауважує Н.А. Азьмук, платформи створюють умови для зростання мультизайнятості (виконання мікрозавдань, що не потребують високої професійної кваліфікації, є низькооплачуваними, часто не відповідають рівню освіти виконавця) і надзайнятості (роботи, яка значно перевищує нормальний робочий час) [8, с. 71, 74–75].

Стосовно надзайнятості варто зазначити, що, за результатами дослідження МОП, 53% опитаних фрілансерів в Україні не змогли оцінити часові витрати на виконання оплачуваних завдань і 48% – неоплачуваних. Аналіз середніх витрат часу на підвипірці із 473 респондентів, які вказали принаймні витрати часу на оплачувані роботи, показав, що 68% опитаних працюють менше 35 годин, 21% працюють більше 50 годин на тиждень, а 7% працюють більше 85 годин [9, с. 4]. Якщо проаналізувати роботу кур'єрів платформи Glovo, то компанія пропонує розрахунки від 48 до 60 годин на тиждень [16]. Кур'єри самі обирають тривалість роботи на тиждень, проте для отримання гідної оплати зазвичай працюють значно більше 40 годин на тиждень.

Поширеність цифрової зайнятості без належного правового регулювання має негативні наслідки не лише для працівників, але й для держави, яка втрачає податкові надходження, а в перспективі значно знижується рівень трудового потенціалу країни загалом. Так, «підприємства, як іноземні, так і національні, адаптують свої стратегії найму людей, аби визначати працівників, які вже мають відповідні навички, замість того, щоб надавати і розвивати ці навички на підприємстві, та обирають працівників з міжнародного ринку праці, а не з національних ринків <...>. Окрім того, кваліфікуючи онлайн працівників як «фрілансерів», підприємства не роблять внесків у соціальне забезпечення і не сплачують податків країні, в яку вони відправляють цифрове завдання, що їм необхідно би було робити, якби вони туди делокалізувались» [11, с. 50].

Існують різні варіанти врегулювання роботи на цифрових платформах: 1) створення нової категорії працівників інтернет-платформ, її включення до сфери регулювання трудовим законодавством та створення для неї специфічних норм права з урахуванням характеру праці; 2) створення спеціального нормативно-правового регулювання праці співробітників інтернет-платформ щодо їх виключення зі сфери дії трудового права, але з наданням певного рівня правового захисту; 3) надання можливості самим інтернет-платформам розробляти власні правила використання найманої праці на основі базових засад цивільного законодавства [22, с. 223]. Уважаємо, що саме перший шлях є найбільш доцільним і з погляду забезпечення людиноцентризму під час здійснення соціальної політики (регламентованої Декларацією МОП 2019 р. [6]), і специфіки відносин, які виникають між замовниками та виконавцями послуг, що здебільшого є саме прихованими трудовими відносинами.

Так, для осіб, які виконують роботу на цифрових платформах, часто характерні такі ознаки трудових відносин, як: а) особисте виконання роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи; б) регулювання процесу праці; в) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій або натуральній формі; г) в окремих випадках – встановлення тривалості робочого часу; р) організація умов праці, зокрема надання засобів праці (у наведеному вище прикладі щодо кур'єрів Glovo). Відповідно до даних дослідження МОП щодо зайнятості на цифрових платформах: а) 45% респондентів отримували від клієнта детальні інструкції щодо виконання роботи, а 42% підтвердили безпосередній контроль за робочим процесом; б) майже половина українських фрілансерів або мають періодичну форму оплати, або в них є тільки один головний клієнт на постійній основі; приблизно 20% отримують свою оплату періодично: або погодино, або подібно до зарплати; в) постійно або час від часу у 36% опитаних клієнти вимагали доступності протягом певних робочих годин, а у 21% – навіть поза звичними робочими годинами [9, с. 38–40]. Окремо варто зазначити, хоча цифрові платформи і позиціонують себе лише як посередники, за даними дослідження МОП, більшість із них прямо вимагають виконання роботи та спілкування із клієнтами виключно на платформі. Часто в умовах використання вказано, що обліковий запис виконавця може бути заблокований у разі переходу до прямої роботи із клієнтами. Якщо виконавці були б справді незалежними підрядниками, вони мали б можливість безпосередньо укласти контракти із клієнтами [9, с. 42].

Отже, виходячи з характеру фактично прихованих трудових правовідносин принаймні із частиною зайнятих на платформах, велике значення має вдосконалення національного трудового законодавства щодо боротьби з такою формою незадекларованої праці. Водночас це стало б першим важливим кроком для легалізації зайнятості на цифрових платформах. Рекомендація МОП про трудове правовідношення № 198 наголошує на необхідності здійснення національної політики з метою: 1) ефективного встановлення існування трудових правовідносин та відмінності між найнятими й самозайнятими особами (п. 4а); 2) протидії прихованим формам трудових відносин (п. 4б); 3) гарантування норм, що можуть бути застосовані до всіх форм контрактних домовленостей, зокрема й у разі наявності кількох сторін, щоб працівникам забезпечувався належний захист (п. 4с) [23]. Позитивно в цьому аспекті варто відзначити урядовий законопроект № 5054 [24] щодо закріплення у КЗпП ознак трудових відносин, хоча він і має окремі недоліки [25, с. 32]. Досить обґрунтованим вважаємо думку Н.А. Азьмук про те, що зайнятість через цифрові платформи має спільні ознаки з найманою працею та самозайнятістю, потребує виокремлення в самостійну категорію [8, с. 77] та відповідної законодавчої регламентації, що відповідає принципу єдності та диференціації правового регулювання праці.

Окрім легалізації зайнятості на цифрових платформах, важливе забезпечення гідних умов праці та соціального захисту працівників цифрової економіки, що неодноразово наголошувалось у науковій літературі як правниками, так і економістами [1, с. 18; 26, с. 72]. Водночас складно

погодитись із тим, що соціальний захист фрілансерів онлайн-платформ забезпечується через відкритість інформації про роботодавця [10, с. 114], а також з тим, що соціальний захист у вигляді захисту від несплати виконаних робіт, завищених комісійних та зловживань на цифрових платформах має здійснюватися незалежно від того, чи сплачуються внески на соціальне страхування та податки працівником, чи ні [26, с. 72]. Стосовно останньої тези, погоджуємось, що необхідний захист самозайнятих осіб, які використовують цифрові платформи, від свавілля платформ чи невиконання зобов'язань замовниками, однак його не варто ототожнювати із соціальним захистом працівників. Саме трудове законодавство, порівняно з нормативним регулюванням інших форм застосування праці, передбачає найбільш широкий комплекс соціальних гарантій та захисту, водночас це є вираженням соціальної функції трудового права, яка нехарактерна для цивільного чи господарського права, що регламентують діяльність самозайнятих осіб, виконавців за цивільними договорами тощо. Тому і теза автора щодо законодавчого визначення соціальної захищеності дистанційного працівника під час укладання цивільно-правового договору [7, с. 137] є досить дискусійною. Уважаємо, якщо для відносин зайнятості на цифрових платформах характерні ознаки трудових відносин, вони повинні бути відповідним чином легалізовані, особа отримує статус працівника та відповідні соціальні гарантії. Якщо ж робота виконується за цивільно-правовим договором, то соціальні гарантії на виконавців таких робіт поширювати не можна, оскільки це нівелює ключові відмінності між трудовим та цивільно-правовим договором про працю. Отримуючи соціальну захищеність за трудовим договором, працівник водночас отримує низку обмежень, як-от підпорядкування внутрішньому розпорядку, режим роботи, дисциплінарний вплив роботодавця тощо, що цивільно-правовим договором не передбачено. Отже, особа самостійно обирає ту форму застосування власної праці, яка є для неї доречною за наявних умов.

Слушно видається позиція щодо регулювання роботи на цифрових платформах (де присутні три суб'єкти, зокрема і платформа) як особливого різновиду відносин запозиченої праці. Як вказує О.С. Погорелова, роботодавцем для працівника платформи буде установа, яка для працевлаштування використовує онлайн-платформу і є посередником між працівником, який надає послуги, і особою, яка є отримувачем таких послуг [27, с. 45].

Для належного правового регулювання роботи на цифрових платформах велике значення має також упровадження електронного документообігу, зокрема й електронна форма трудового договору [7, с. 137; 27, с. 48] та запровадження електронних трудових книжок. У даному плані позитивним є ухвалення в першому читанні проєкту закону № 3623 від 10 червня 2020 р., яким передбачено облік трудової діяльності працівників в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб [27, с. 48]. Водночас у разі впровадження електронного документообігу важливе забезпечення його зв'язку з пенсійними і соціальними структурами [28, с. 30].

Як зазначалось вище, робота на цифрових платформах часто має глобальний характер та виходить за межі національного правового регулювання. Н.А. Азьмук слушно зауважує, що «платформи формують нову реальність на ринку праці – зайнятість поза межами дії національних інститутів регулювання ринків праці» [8, с. 73]. Саме тому важливе не лише вдосконалення національного законодавства щодо зайнятості на цифрових платформах, але й наявність відповідного міжнародно-правового регулювання. У Декларації століття МОП щодо майбутнього сфери праці [6] наголошено на необхідності розробити міжнародну систему регулювання праці на цифрових платформах, визначивши мінімальні права і заходи захисту для працівників, а також обов'язки платформ та їхніх користувачів. Політика регулювання роботи на цифрових платформах має стати невід'ємною частиною загальної політики зайнятості і спільно узгоджуватись зі стратегією країни щодо навичок і освіти, соціального захисту, подолання бідності. Деякі уряди, наприклад в Естонії, Малайзії чи Нігерії, уже успішно розвинули цифрові стратегії для своїх країн, щоби прийняти цифрову революцію та надати всі можливі переваги від неї своїм працівникам [11, с. 51].

Висновки. Отже, на основі проведеного дослідження можна констатувати, що трудова діяльність та зайнятість на цифрових платформах у сучасний період в Україні перебуває поза межами правового регулювання. Фактично, цифрові платформи довільно визначають правила співпраці як із замовниками робіт, так і з виконавцями (працівниками). У результаті проведеного аналізу угоди для користувачів та практики роботи платформ, а також соціологічного дослідження МОП щодо зайнятості на платформах в Україні можна констатувати, що в багатьох випадках робота на платформах є прихованою трудовою діяльністю. Саме тому першочергово необхідно законодавчо врегулювати ознаки трудових відносин, що дозволить легалізувати роботу значної кількості працівників платформ. У майбутньому важливе визначення правової природи відносин між працівниками, замовниками та платформами, які можна вважати різновидом відносин пози-

кової праці. Детальна регламентація правового статусу сторін у цифровій зайнятості має велике значення для забезпечення юридичних та соціальних гарантій особам, які виконують роботу на платформах. З огляду на часто транскордонний і глобальний характер відносин між працівниками та замовниками робіт, важлива роль у легалізації їхньої співпраці належить розробленню міжнародної системи регулювання праці на цифрових платформах.

Список використаних джерел:

1. Petrova I., Balyka O., Kachan H. Digital economy and digital employment appearance. *Social and labour relations: theory and practice*. 2020. № 10 (2). P. 10–20.
2. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 рр. : розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. №67-р. *Офіційний вісник України*. 2018. № 16. Ст. 560.
3. Єдиний цифровий ринок ЄС. URL: <https://eufordigital.eu/uk/discover-eu/eu-digital-single-market/> (дата звернення: 26.12.2020).
4. A Europe fit for the digital age / An official website of the European Union. URL: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age> (дата звернення: 26.12.2020).
5. Коляденко С.В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні і у світі. *Економіка. Фінанси. Менеджмент*. 2016. № 6. С. 105–112.
6. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. URL: <https://bit.ly/3eo5rql> (дата звернення: 26.12.2020).
7. Хандій О.О. Державна підтримка трансформації трудових відносин в ІТ-сфері в умовах цифровізації економіки. *Економіка промисловості*. 2019. № 2 (86). С. 126–145.
8. Азьмук Н.А. Зайнятість через цифрові платформи – нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. *Економічний простір*. 2019. № 152. С. 66–80.
9. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи / МОП. 2018. URL: https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf (дата звернення: 26.12.2020).
10. Червінська Л.П. Зайнятість на цифрових платформах. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»*. 2020. № 16 (44). С. 113–117.
11. Алексинська М. Тиха революція: як Україна стала чемпіоном «цифрової роботи». Де, як і чому працюють українські ІТ-фрілансери. *Україна: аспекти праці*. 2018. № 4. С. 49–51.
12. Угода користувача Freelance.ua. URL: <https://freelance.ua/agreement.html> (дата звернення: 26.12.2020).
13. Публічний договір (оферта) на надання послуг ТОВ «ЕВО ВЕНЧЕРЗ». URL: <https://kabanchik.ua/terms> (дата звернення: 26.12.2020).
14. Офіційний сайт Upwork. URL: <https://www.upwork.com/> (дата звернення: 26.12.2020).
15. Офіційний сайт Freelancehunt. URL: <https://freelancehunt.ua/> (дата звернення: 26.12.2020).
16. Офіційний сайт Glovo. URL: <https://www.glovoua.com/> (дата звернення: 26.12.2020).
17. Загальні умови користування та співпраці Glovoapp23, S.L. URL: <https://glovoapp.com/uk/legal/terms/> (дата звернення: 26.12.2020).
18. Кодекс законів про працю України зі змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.12.2020).
19. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 26.12.2020).
20. Freelancer. *Cambridge dictionary*. URL: <http://bit.ly/3lcrKAV> (дата звернення: 26.12.2020).
21. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. зі змінами. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 26.12.2020).
22. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Про перспективи трудового права в гіг-економіці. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення : тези доповідей та наукових повідомлень учасників IX Міжнародної наукової практичної конференції, яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого, м. Харків, 11 жовтня 2019 р. / за ред. О.М. Ярошенка. Харків : Право, 2019. С. 220–224.*
23. Рекомендація МОП про трудове правовідношення № 198. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529#Text (дата звернення: 26.12.2020).

24. Проект закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=71071 (дата звернення: 26.12.2020).

25. Магомедова А.М., Сахарук І.С. Цифровізація праці: правові та економічні засади розвитку. *Економіка. Фінанси. Право*. 2020. № 11/3. С. 30–36.

26. Хандій О.О. Зміни на ринку праці в IT-сфері в умовах цифровізації економіки. *Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації*: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Переяслав-Хмельницький, 2019. Вип. 45. С. 70–73.

27. Погорелова О.С. Напрями реформування трудового законодавства в умовах поширення цифрової роботи. *Право та державне управління*. 2020. № 4. С. 43–50.

28. Назарова Г.В. Трансформація соціально-трудова відносин в умовах цифрової економіки. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку*: збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 23–24 жовтня 2019 р. 2019. С. 29–31.

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.6-2.14>

ШВЕЦЬ В.О.

ЗАГАЛЬНА СУТНІСТЬ СТАБІЛЬНИХ І НЕСТАБІЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

THE GENERAL ESSENCE OF STABLE AND UNSTABLE LABOR RELATIONS

Статтю присвячено формуванню актуальної наукової думки про сучасну концептуальну сутність стабільних і нестабільних трудових правовідносин. Автором окреслюється загальна соціально-правова сутність нестабільних трудових правовідносин і виокремлюються такі рівні нестабільності відповідних правовідносин: нестабільність, що призвела до припинення трудових правовідносин; суттєва нестабільність правовідносин; умовна нестабільність правовідносин. Обґрунтовується, що стабільні та нестабільні трудові правовідносини за своїм характером і впливом на стан забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників і роботодавців можуть бути таких видів: гармонійна нестабільність і стабільність трудових правовідносин; екстраординарна нестабільність і стабільність трудових правовідносин; негативна нестабільність і стабільність трудових правовідносин. У висновках до статті викладаються узагальнені результати дослідження. Зроблено висновок, що забезпечення стабільності трудових правовідносин не повинно ставати бар'єром для органічної еволюції трудових правовідносин, зумовлених закономірностями розвитку відносин між учасниками цих відносин, потребами користування сторонами трудового договору трудовими правами й законними інтересами, реалізація яких повинна зумовити легальну динаміку зазначених правовідносин. У цьому контексті стабільність трудових правовідносин як цінність і принцип трудового права є «гармонійною стабільністю трудових правовідносин». Крім того, варто зауважити, що поняття стабільності та нестабільності трудових правовідносин зазвичай нерозривно пов'язане з фактом дії трудового договору та його змінюваності. Водночас змінюваність і незмінюваність цього договору, факт його розірвання не може характеризуватись як однозначно позитивний або негативний факт. Відповідний висновок про позитивність або ж негативність динаміки змінюваності договору, його дії повинен формуватися з урахуванням конкретних обставин, за яких може констатуватися стабільність або ж нестабільність трудових правовідносин.

Ключові слова: *правове регулювання, стабільність трудових правовідносин, сфера праці, трудове право, трудові правовідносини.*